

виробничий журнал. –Тернопіль : ДВНЗ Тернопільський інститут агропромислового виробництва. –2010. –№17. –С.154-158.

3. Кравченко Н.А. Інвестиційна складова інноваційного розвитку [текст] / Н.А. Кравченко // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : збірник наукових праць. –Маріуполь : ДВНЗ Приазовського національного технічного університету, 2011. –С.23-27.

4. Майорова Т.В. Інвестиційна діяльність : [підручник] [електронний ресурс] / Т.В. Майорова. –К. : Центр учбової літератури, 2009. –Режим доступу : http://pidruchniki.ws/15840720/investuvannya/investitsiyna_diyalnist_-_mayorova_tv

5. Поліщук О.О. Сутність поняття «інноваційна діяльність» як соціально-економічної категорії [електронний ресурс] / О.О. Поліщук // Економічний вісник Донбасу : Науковий журнал. –Донецьк : 2010. –№3(21). –С.169-171

Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/evd/2010_3/35.pdf.

ВПЛИВ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА УПРАВЛІННЯ ТЕРИТОРІЯМИ

Лядська В.В., студентка 3 курсу, спеціальності «Облік та оподаткування»

Штик Ю.В., к.е.н, доцент кафедри обліку та аудиту

*Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган
– Барановського*

Міжнародний досвід показує, що економічна ефективність будь-якого економічного та соціального процесу залежить від впливу людського капіталу. Ця стратегічна цінність полягає у забезпеченні конкурентоспроможності як окремої особи, так і держави загалом. Оскільки для формування та використання людського капіталу в Україні недостатньо умов, його необхідно вивчити та проаналізувати. Розгляду цієї проблеми присвячені праці Ядранський Д. М., Давидюк Т. В., Королюка Н. М., Наумчук О. А., Шевчук О.А та низки інших.

Мета роботи – вивчення впливу формування людського капіталу на управління територіями.

Людський капітал є сукупністю знань, умінь, які можуть бути використані для задоволення різних потреб людини та суспільства. Перший термін, використаний Теодором Шульцем і його наступником - Гері Беккером, розробив цю ідею, підтвердивши ефективність інвестицій у людський капітал і економічний підхід до поведінки [1].

Людський капітал у широкому сенсі є ефективним чинником швидкого зростання економічного розвитку, розвитку суспільства та сім'ї, трудових ресурсів, знань, інтелектуальних та управлінських інструментів, життєвого та робочого середовища, а також ефективного розвитку людського капіталу.

Зміна ролі людського капіталу, його перетворення з факторів витрат на ключові фактори розвитку та соціального розвитку створили нову парадигму розвитку. У рамках нової парадигми розвитку країн і світової спільноти

людський капітал є лідером у національному багатстві (до 80% у розвинених країнах).

Одним з факторів, що сприяють ефективному впровадженню людського капіталу, є розвиток інновацій, що вимагає інтеграції науково-технічної, виробничої, фінансової та соціальної діяльності в нове середовище.

Одним з головних питань є створення людського капіталу, визначення якого є важливим аспектом врахування всієї системи оновлення людського капіталу. Створення людського капіталу необхідно досліджувати як процес дослідження, відновлення та поліпшення якості продуктивності особи, з якою вона активно працює у суспільному виробництві.

Фактори, від яких залежить формування людського капіталу можливо об'єднати в такі групи: соціально-демографічна, інституційна, інтеграційна, соціально-ментальна, екологічна, економічна, виробнича, демографічна, соціально-економічна. З цього можна зробити висновок, що категорія людський капітал є складним системним об'єктом соціально-економічного дослідження. Класифікація типів людського капіталу можлива з різних причин і для різних цілей. Майже всі вчені визнають реальність та вирішальну роль інтелектуального капіталу. Пошук інтелектуального капіталу є найбільш просунутим і привів до методів ефективного використання. Це дає можливість використовувати результати наукового аналізу інтелектуального капіталу для вивчення інших видів людського капіталу[1].

Щоб зрозуміти сутність людського капіталу, треба спочатку звернутися до розкриття сутності ключових компонентів цього поняття, що знаходиться на перехресті гуманітарних і економічних наук: людини та капіталу.

Людина, як фізична істота, водночас є соціальною істотою. Тому ми не можемо зводити людину до економічних категорій. Людина — носій певних здібностей і природних індивідуальних талантів, які він віддав природі та розвиненому суспільству. Для розвитку своїх якостей і здібностей людина витрачає деякі фізичні, матеріальні та фінансові ресурси. Природні здібності та соціальні властивості, набуті в економічній ролі, схожі на природні ресурси та фізичний капітал [2].

Як і природні ресурси, особа у своїй країні походження не має економічного ефекту. Після реалізації певних витрат (освіта, навчання, вища освіта) створюються людські ресурси, які генерують дохід, подібний до фізичного капіталу.

Але категорії «людські ресурси» і «людський капітал» не ідентичні. Людські ресурси можуть стати капіталом, якщо вони приносять дохід і створюють багатство. Це означає, що людина буде займати певне місце в суспільному виробництві за допомогою самоорганізованої діяльності або продажу своєї роботи орендарю, використовуючи свої фізичні сили, здібності, знання, здібності, талант. Для того, щоб перетворити людські ресурси на активний капітал, необхідно з певними умовами забезпечити реалізацію людського потенціалу (ресурсів) у результатах бізнесу, що виражається в товарному та економічному ефекті.

Загалом, процес накопичення людського капіталу має довгостроковий характер, на відміну від процесу накопичення фізичного капіталу. Це процеси: навчання в школі, коледжі, робота, навчання, самонавчання, тобто безперервні процеси. Якщо накопичення фізичного капіталу зазвичай триває від 1 до 5 років, то процес накопичення в людському капіталі - 1220 років [3].

Збір наукового та освітнього потенціалу, що лежить в основі людського капіталу, що істотно відрізняється від накопичення матеріальних ресурсів. Спочатку функціонування людського капіталу внаслідок прогресивного накопичення виробничого досвіду має низьке значення, яке не зменшується, а накопичується (на відміну від фізичного капіталу). Процес підвищення вартості інтелектуального капіталу є зворотним процесом знецінення фізичного капіталу [4].

Людський капітал займає провідне місце серед конкурентних переваг компанії, що означає, що аналіз і оцінка персоналу є найважливішою умовою успішного управління будь-якою організацією. Без інвестування в персонал, надання конкурентних переваг неможливе.

Отже, людський капітал у широкому значенні – це інтенсивний продуктивний фактор, що розвиває економіку та люди, що вимагає освіченості частин трудових ресурсів, знань, інструментарію інтелектуальної і управлінської праці, навколишнього проживання та трудової діяльності. Він має необхідну можливість використовувати для конкурентів конкурентоспроможність економіки країни та існує на всіх світових ринках у своїй світовій, а також знайдеться відома діюча особа, яка працює у той час, і вона виконує обов'язки влади, і аналіз аналізів використовується найсучаснішим економічним населенням України. надійність на національній економіці. Самі ж ці аспекти потребують наукового дослідження в майбутньому і шукають актуальні результати.

Література

1. Шевчук О.А. Людський капітал і його роль в економічному розвитку України. Ринок праці та зайнятість населення. 2009. №3. С. 3-7.
2. Давидюк Т. В. Методологічні аспекти бухгалтерського обліку людського капіталу: проблеми визнання та оцінки. Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського : науковий журнал. Серія: Економічні науки. 2009. № 4. С. 183–192.
3. Наумчук О. А. Проблеми обліку людського капіталу. Торгівля і ринок України : темат. зб. наук. пр. Вип. 29 ; голов. ред. О. О. Шубін. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2010. – 540 с.
4. Гинда С.М. Людський капітал як соціально-економічна категорія. С.М. Гинда. Фінансова та соціально-економічна системи України в умовах децентралізації : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції молодих учених та студентів (Львів, 26 листопада 2015 р.). Львів : Львівська філія ПВНЗ «Європейський університет», 2016. С. 46–50.